

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/doklad/255246>

Тип работы: Доклад

Предмет: Управление

Введение 3

1 Особенности кадрового консалтинга в России 4

2 Сходства и различия этапов развития кадрового консалтинга за рубежом 7

Заключение 11

Список используемой литературы 12

Введение

Консалтинг - услуга по консультированию компании-заказчика, оказываемая организациями, которые специализируются на разных вопросах, например юридическими и аудиторскими фирмами, оценочными и консалтинговыми компаниями. То есть, в ходе оказания услуг, специалист-консультант предоставляет запрашиваемую информацию, рекомендации или оказывает практическое содействие для достижения необходимого результата .

В процессе деятельности практически каждая организация может столкнуться с различными управленческими, юридическими или даже судебными задачами, которые будет невозможно или нецелесообразно решать своими силами.

Руководству или собственникам компании, которые стремятся оптимизировать свой бизнес, можно рекомендовать для консалтинга привлечение со стороны специализированных организаций, например аудиторских или консалтинговых фирм, которые обладают необходимым кадровым потенциалом экспертов с квалифицированными знаниями и опытом по разным направлениям.

Целью данной работы является рассмотрение особенностей кадрового консалтинга в России; сходств и различий этапов развития кадрового консалтинга за рубежом.

1 Особенности кадрового консалтинга в России

Ситуация рынка консалтинговых услуг и HR-консалтинга в России за последние годы носила очень неоднородный характер. Анализ рынка консалтинга в целом показывает, что кадровый консалтинг на этом рынке не является лидером, в то же время уже началась новая тенденция - снижение проса на IT-консалтинг и увеличение - на управленческий консалтинг, включая и HR. Развитию кадрового консалтинга в России способствует усиливающийся дефицит кадров. Эта функция, в силу своей неоспоримой значимости, давно уже получила существенное развитие, причем как в форме специализированных отделов внутри самих частных компаний, так и в форме специализированных кадровых агентств, бизнес которых - это поиск и продажа трудовых ресурсов, соответствующих требованиям потенциального работодателя.

1) Аблизова Т., Рынок рекрутинговых услуг: история, перспективы и многообразие // Менеджмент сегодня. — 2004. — N 6. — С. 53-58.

2) Маслова В. М., Аудит системы управления персоналом в организации // Аудиторские ведомости. — 2019. — № 3. — С. 17-20

3) Роздольская И. В., Инновационная направленность кадрового консультирования в условиях реального экономического пространства: альтернативные способы формирования и поиск новых возможностей развития [Электронный ресурс]. — Москва : Дашков и К, 2020. — 275 с.

4) Селивоненко О. Г., Кадровый консалтинг как технология управления человеческими ресурсами организации // Образование и общество. — 2016. — № 6 (101). — С. 82-86.

5) Чуланова О.Л., Кадровый консалтинг [Электронный ресурс] : Учебник. — Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. — 358 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/doklad/255246>